
Guía de Beneficios para Empleados

Redactada por: Michael S. Gutter y Richard Entenmann
Autores: Amanda Peterson, Michael S. Gutter, Jennifer Sherwin,
Linda Bradley, Kevin Hill, y Kevin Ciesieliski

Sobre los Redactores

Dr. Michael S. Gutter es Profesor Asistente en el Departamento de Ciencias del Consumidor, Escuela de Ecología Humana en la Universidad de Wisconsin – Madison.

Richard Entenmann es presidente de Asset Builders of America, Inc., una corporación sin fines de lucro con la misión de proveer educación financiera y estrategias para acumular ingresos monetarios para mejorar la calidad de vida de jóvenes, familias y comunidades de bajo nivel económico.



Cómo Usar este Libreto:

1. El “paquete de salario” de una persona puede ser más que el dinero que un empleado recibe por su trabajo. Los beneficios para empleados pueden ser una parte importante del salario total de un individuo. Por ello, es importante entender como estos beneficios incrementan el salario.
2. Existe una gama amplia de beneficios en el mundo de empleos. Las opciones pueden ser abrumadoras. Este libreto le enseñará el universo de beneficios que las compañías pueden ofrecer y también le ayudará a entender los beneficios que usted puede recibir como empleado de éstas. Con la información adquirida aquí, usted podrá tomar una mejor decisión sobre un nuevo empleo después de haber aprendido el paquete de beneficios que éste ofrece.
3. Para que este libreto le sirva de una manera más práctica, hemos incluido términos importantes en inglés entre corchetes — ejemplo: seguro médico [health insurance]. Esto le permitirá reconocer dichos términos en la literatura que reciba de su compañía de trabajo (su empleador).
4. Hemos colocado una serie de temas generales en orden alfabético. Primero, encuentre el tema que le interese.
5. Luego, lea la descripción del tema.
6. Las palabras . se encuentran en el glosario al final de este libreto. Las legislaciones pertinentes están escritas en letras *ITÁLICAS Y MAYÚSCULAS* y las podrá encontrar en el apéndice.
7. Use la Tabla de Comparación de Beneficios que se encuentra en las últimas páginas del libreto para ayudarle a pensar sobre los beneficios que le están ofreciendo y así llegar a conocer todos los componentes de su “paquete de salario” para cuando tome la decisión de aceptar o no un empleo.

Índice

Compensación:	
¿Cuánto recibo por mi trabajo?	6
Tipo de Empleo:	
¿Soy un empleado o un contratista independiente?	7
Aseguranza:	
¿Cómo protejo mis ingresos y el apoyo que proporciono a mi familia?	7
Seguro Médico	7
Seguro de Incapacidad	8
Seguro de Vida	9
Seguro de Atención Médica a Largo Plazo	9
Permiso de Ausencia: Tiempo Libre Pagado	10
Planes de Jubilación: Ahorrando para Mi Futuro	10
Entrenamiento/Educación: Aprenda como Hacer Más	11
Glosario	12
Apéndice 1: Formulario W-2	22
Apéndice 2: Formulario W-4	23–24
Apéndice 3: Legislación Pertinente	25
Tablas de Comparación de Beneficios	28–33



Compensación [Compensation]: ¿Cuánto recibo por mi trabajo?

Éste es el dinero que su empleador le paga. Su salario puede ser semanal, cada dos semanas, mensual, o por tarea. Su empleador puede pagarle por completo, o puede aplazar [defer] parte de su pago para que lo reciba en un futuro, como en planes de ahorro de jubilación. Su compensación puede incluir también beneficios adicionales [Fringe Benefits.].

Varias cosas, incluyendo su parte del costo de sus beneficios e impuestos de su ingreso y del Acta Federal de Contribuciones hacia el Seguro [FICA], reducirán la cantidad de dinero que recibe en su cheque de pago. Todos pagan estos impuestos y la cantidad de impuestos cobrados o retenidos se basan en la información que usted llene en el formulario W-4 cuando sea contratado. Llene el Formulario W-4 detenidamente para asegurar que suficiente dinero sea retenido de sus cheques y así no deba dinero cuando llene su declaración de impuestos cada abril. Un ejemplo del Formulario W-4 (en inglés) está incluido en este libreto.

Ejemplos de tasas para la retención obligatoria de impuestos son:

- Seguro Social [Social Security] (FICA)—un 6.2% de contribución del empleado, igualado por el empleador;
- Medicare—1.45% de contribución del empleado, igualado por el empleador;
- Impuesto Federal de Ingresos [Federal Income Tax] de un 10% a un 38.6 %;
- Impuesto Estatal de Ingresos [State Income Tax] (WI) de un 6.5% a 6.75 %.

Algunos empleos pueden requerir membresía en una Unión Laboral. Una Unión Laboral es una organización de trabajadores que usa apoyo colectivo para negociar, en nombre del empleado, beneficios e inclusive aumentos de paga. Si usted se une a una Unión Laboral, usted puede tener que pagar cuotas anuales u honorarios para dicha membresía.

Su pago puede recibirlo en forma de un cheque o puede ser depositado directamente en una cuenta corriente bancaria [direct deposit]. Algunos bancos y cooperativas de crédito [credit unions] cancelarán algunos de sus

honorarios si usted usa el depósito directo. Una cooperativa de crédito es como un banco pero como usted se une a ella y ésta es creada para sus miembros, este tipo de institución puede ofrecer tasas y cargos de servicios más favorables que los de un banco.

Tipo de Empleo: ¿Soy un empleado [employee] o un contratista independiente [independent contractor]?

Un asunto importante concierne su tipo de empleo: si usted es un empleado o un contratista independiente. La distinción legal puede ser complicada. Generalmente, si usted puede realizar su trabajo sin la supervisión directa de su empleador, usted es considerado un contratista independiente. Si su empleador tiene el derecho de supervisar su trabajo de cerca, usted es generalmente considerado un empleado.

¿Qué significa esto? Entre otras cosas, si usted es un empleado, su empleador descontará los impuestos de su nómina y le dará un cheque de pago con el resto. Si usted es un contratista independiente, su paga es una cantidad global y usted es responsable de hacer pagos periódicos de impuesto al gobierno. Generalmente, los empleados reciben más beneficios que los contratistas independientes.

Aseguranza [Insurance]: ¿Cómo protejo mis ingresos y el apoyo que proporciono a mi familia?

Su empleador puede ofrecer varios tipos de seguros, pero puede haber un período de espera antes de que usted sea elegible. En general, los asegurados pagan una cantidad fija [premium] a la compañía de seguros por la promesa de que la compañía va a protegerlos en contra de pérdidas o gastos mayores. Los empleadores pueden ofrecer varios seguros: médico, de incapacidad, de vida, y de atención médica a largo plazo.

Seguro Médico [Health Insurance]

El seguro médico paga el costo de cuidado médico para usted y/o para los miembros de su familia. Usted puede tener que pagar parte de la prima [premium] de seguro médico, el cual se descontará de su paga. Este monto puede variar dependiendo del número



de miembros familiares bajo la póliza y el tipo de seguro médico que usted escoja. Su plan de seguro médico también le puede requerir un pago mínimo inmediato cuando reciba ciertos servicios (esto se llama “co-pago” [co-payment]). Si desea evitar el co-pago, usted puede obtener una Cuenta Flexible de Gastos [Flexible Spending Account] (si es ofrecida por su empleador), la cual retira este costo de servicios de seguro médico de su paga, ofreciéndole algunas ventajas para reducir impuestos.

Hay dos tipos comunes de planes de asistencia médica: las Organizaciones para la Conservación de la Salud [HMOs] y las Organizaciones de Proveedores Preferidos [PPOs]. Un HMO es una firma que hace contratos con instituciones médicas, doctores, y empleadores para proporcionar cuidado médico a un grupo de individuos. Un PPO es un plan de asistencia médica que contrata a un número limitado de proveedores “preferidos” para dar asistencia médica a miembros del PPO.

En Wisconsin, si usted es miembro de ciertos programas tales como el W-2 o Estampillas de Alimento [Food Stamps], usted puede solicitar del Estado cobertura adicional para ayudarlo durante el período de transición hasta que usted tenga derecho a usar los beneficios de su trabajo, o mientras reciba su primer cheque de pago.

Seguro de Incapacidad [Disability Insurance]

También conocido como seguro de continuación de ingresos [income continuation insurance], el seguro de incapacidad puede reemplazar una porción de sus ingresos cuando usted no pueda trabajar a causa de un accidente o enfermedad. Los principales tipos de beneficio de seguro de incapacidad son: a corto plazo [short term] (generalmente disponible de 6 a 12 meses) y a largo plazo [long term] (generalmente disponible después de 12 meses y posiblemente durando varios años). Si su empleador paga la prima de los beneficios de incapacidad, los pagos de este beneficio pueden ser sometidos a los impuestos de ingreso federal; si usted con-

tribuye a la prima, los beneficios de incapacidad no serán sometidos a dichos impuestos. Haga favor de notar que el Permiso de Ausencia por Enfermedad [Sick Leave] y la Compensación Laboral [Workers' Compensation] son también beneficios relacionados a éste.

Seguros de Vida [Life Insurance]

Los seguros de vida proporcionan una seguridad financiera para su familia en caso de su muerte - es un contrato donde la compañía de seguros promete pagar a la gente que usted haya denominado como beneficiarios o destinatarios una cierta cantidad de dinero a partir de su fallecimiento. A cambio, usted y/o su empleador pagan una prima a la compañía de seguros. La cantidad de la prima se basa generalmente en factores como su edad, su sexo, su historia médica y la cantidad de dinero que haya elegido para su seguro de vida. Ciertos tipos de seguros de vida pueden proporcionar también beneficios para usted y para su familia mientras usted viva. Seguros de vida tales como los completos o universales acumulan un valor monetario libre de impuestos, y este valor puede utilizarse para suplementar su ingreso de jubilación o para ayudarlo a pagar la educación de su hijo. Hay cuatro tipos básicos de seguros de vida: a plazo fijo [term], completo [whole life], universal [universal life], y variable [variable life].

Seguro de Atención Médica a Largo Plazo [Long-Term Care Insurance]

El Seguro de Atención Médica a Largo Plazo cubre los gastos que se relacionan con el cuidado y el tratamiento de una persona cuando ésta ha sido diagnosticada con una condición médica grave y de largo plazo.



Permiso de Ausencia [Leave]: Tiempo Libre Pagado

Muchos trabajos ofrecen uno o varios tipos de tiempo pagado, dependiendo de las horas que un empleado trabaja actualmente y sus años de servicio: ausencia por enfermedad [sick leave], maternidad [maternity leave], tiempo personal [personal time] y vacaciones [vacation time].

Además, el *ACTA DE PERMISO DE AUSENCIA MEDICA Y FAMILIAR* [Family and Medical Leave Act] de 1993 permite, en algunas situaciones, que las posiciones de los empleados se mantengan abiertas durante un período de ausencia por enfermedad prolongado si el individuo o un miembro de la familia está enfermo o si tienen una condición médica grave, incluyendo el embarazo.

Algunas compañías dan flexibilidad a sus empleados con programas conocidos como “horarios flexibles de trabajo” [flex-time] y “vacaciones flotantes” [floating holidays]. El horario de trabajo flexible permite a un empleado flexibilidad con respecto al tiempo que él o ella comienza y acaba de trabajar cada día, siempre y cuando la persona trabaje sus horas asignadas durante el período de paga. Esto le puede ayudar a evitar el uso del permiso de ausencia por enfermedad para asistir a citas, u obligaciones de cuidado de menores, clases educativas, etc. Otras compañías ofrecen la vacación flotante, que permite a empleados escoger los días de fiesta que deseen tomar libres según una lista especificada de días festivos.

Planes de Jubilación [Retirement Plans]: Ahorrando para Mi Futuro

Los dos tipos de planes de jubilación más comunes patrocinados por compañías son “contribución definida” y “beneficios definidos”. Los dos planes están sujetos a ciertos estándares establecidos por el gobierno federal para su protección en una ley conocida como *ERISA*.

Los Planes de Contribución Definida [Defined Contribution Plans] se parecen a una cuenta de inversión, y permiten a un empleado ahorrar dinero que se ha retenido de su paga. Los empleadores también pueden contribuir a los fondos que se acumulan en esta cuenta. Un ejemplo común de este tipo de plan es un 401(k).

Bajo un Plan de Beneficios Definidos [Defined Benefit Plan], los empleados jubilados reciben una pensión mensual, semanal, anual u otro pago regular basado en el sueldo del empleado y sus años de servicio. La habilidad de participar puede ser limitada por un requisito de un mínimo de años de servicio conocido como adquisición [vesting requirement].

Entrenamiento/educación [Training/Education]: Aprenda como Hacer Más

Los empleadores pueden proporcionar clases para ayudar a un empleado a entender mejor su trabajo, o para mejorar la eficiencia y el conocimiento de su fuerza de trabajo. Esto puede implicar el pago de la tasa de instrucción en una institución educativa bajo un plan de reembolso de enseñanza [tuition reimbursement plan], o proveer instrucción en el mismo trabajo [on-the-job instruction]. Los empleadores pueden decidir pagar o no pagar a sus empleados por el tiempo que dedican a su capacitación e instrucción.



Glosario

Planes de 401 (k): En este tipo de plan de ahorros de jubilación usted permite que su empleador retire un porcentaje de su ingreso a una cuenta de jubilación. Esto reduce su cheque de pago por la misma cantidad. Algunas compañías contribuyen la misma cantidad en dicho plan.

Planes de 403 (b): Si su compañía es una institución exenta de impuestos (un hospital, una escuela pública, una iglesia, o un museo) usted puede contribuir a un 403(b), que es semejante a un 401(k) en los demás aspectos.

Planes de Pensión de Saldo [Cash Balance Pension Plans]: Los planes de pensión de saldo son un tipo de planes de beneficios definidos que prometen o garantizan que un cierto saldo sea acumulado a la hora de jubilarse. Este saldo es garantizado aunque las inversiones se realicen o no como se esperaban.

Plan de Beneficios Definidos [Defined Benefit Plan]: Un plan que especifica los beneficios que usted recibirá a la edad “normal” de jubilación (tal como un ingreso mensual fijo). La tarea de proporcionar un ingreso adecuado para la jubilación es la responsabilidad única de su empleador. Igual que los planes de contribución definido, estos fondos no son sujetos a impuestos hasta que el dinero sea retirado. El gobierno ha establecido reglas que dictan cuando y como usted puede recibir los pagos de su plan de beneficios definidos. Los pagos pueden comenzar cuando usted tenga 65 años de edad o cuando tenga la edad “normal” de jubilación acordada por su plan, 10 años después de comenzar el plan, o cuando uno deje de trabajar para dicho empleador, el caso donde la edad del individuo sea la mayor. Usted debe comenzar a recibir los pagos al cumplir los 70 años y 6 meses de edad. Los pagos del beneficio pueden durar el resto de su vida o la vida de su cónyuge si él o ella lo sobreviven a usted.

Plan de Contribución Definida de Jubilación [Defined Contribution Retirement Plan]: Un plan en el cuál las contribuciones del empleador son asignadas a cuentas individuales del empleado. El empleado asume el riesgo de la inversión. Los fondos se acumulan libre de impuesto y son

sujetos al impuesto cuando sean retirados de la cuenta (generalmente durante la jubilación, donde la tasa de impuesto es más baja que cuando él o ella trabajaba). Los planes de contribución definida incluyen: plan adicional de acciones [stock bonus plans], planes de participación en las ganancias [profit-sharing plans], planes de 401 (k) y de 403 (b). Usualmente es mejor comenzar a contribuir dinero en este tipo de cuenta tan pronto como le sea posible por tres razones. En primera, si no participa, usted estará perdiendo un rédito garantizado de sus ahorros de jubilación ya que en este plan usted perderá dinero garantizado en sus ahorros de jubilación pues muchos empleadores igualan las contribuciones que usted haga a esta cuenta. En segunda, generalmente, entre más tiempo tenga su dinero invertido, más crecerá y más tendrá al jubilarse. En tercera, como usted está contribuyendo dólares antes de impuestos (el dinero va directamente al plan antes de que se le descuenten impuestos a su cheque de pago) usted pone más dinero a trabajar para usted que si usted ahorrara la misma cantidad después de que le descuenten impuestos a su cheque de pago.

Cuenta Flexible de Gastos [Flexible Spending Account], incluyendo Planes de Ahorro Médico: Un empleado que participa en una Cuenta Flexible de Gastos [FSA] paga una cierta cantidad cada mes a la cuenta por medio de una deducción de su cheque de pago [payroll deduction]. Hay dos clases de FSAs - Planes de Ahorro Médico [MSA] (a veces conocido como Sección de Planes 125) y Planes de Guardería para Menores [Dependent Day Care Plans]. Usted puede usar el dinero en un MSA para pagar gastos médicos, y el dinero en un Plan de Guardería para Menores para gastos del cuidado de niños. Una ventaja clave de un FSA es que le permite pagar estos gastos con dinero pre-impuestos. Al final del año, si sobró dinero en la cuenta, el empleador típicamente recibe esta cantidad, así que es importante que usted no contribuya más de lo que piensa necesitar. Algunos patrones permiten que este dinero sea transferido a la Cuenta de Jubilación Individual [IRA] del empleado. Sin embargo, usted debe verificar sus opciones antes de hacer una contribución.



Beneficios adicionales [Fringe Benefits]: Estos son beneficios no monetarios que usted puede recibir de su empleador. Los ejemplos incluyen: costo de estacionamiento rebajado o gratuito; membresía a un gimnasio; uniformes gratuitos; descuentos en productos o en sucursales de su compañía; y asistencia en gastos de guardería o ayuda educacional. El valor del beneficio adicional pagado por su patrón se puede considerar ganancia sujeta al impuesto a menos que la ley específicamente lo excluya. Por ejemplo, un descuento en ropa no sería sujeto a impuestos pero un coche de la compañía quizás sí lo sea.

Seguro Médico [Health Insurance]: Puede incluir cuidado dental, de la visión, y planes de prescripciones médicas. Un plan dental es una forma de asistencia médica diseñada para cubrir los gastos relacionados al cuidado dental. Dependiendo del tipo de plan dental, éste puede cubrir algún porcentaje de sus costos dentales, desde exámenes rutinarios hasta cirugías orales. Algunos empleadores pueden ofrecer también planes que incluyen el cuidado de la visión y prescripciones médicas. Los dos tipos de planes pueden cubrir el costo de procedimientos rutinarios pero no el costo de los procedimientos que se consideran cosméticos. Por ejemplo, los lentes pueden ser incluidos pero NO los lentes de contacto.

Organizaciones para la Conservación de la Salud [HMO]: Una Organización para la Conservación de la Salud es una empresa que hace contratos con instituciones médicas, doctores, y compañías para proporcionar cuidado médico a un grupo de gente. Los empleadores pagan la prima del plan (este costo se puede compartir con el empleado). Además, usted puede tener que pagar algo por las visitas médicas o prescripciones, pero generalmente los gastos incurridos no son substanciales. Las ventajas del HMO incluyen:

- El único gasto que el asegurado tiene que realizar es el de su co-pago.
- El costo que el empleado tiene que pagar no es substancial.
- Los pacientes tienen menos papeles que llenar y no tienen que llenar reclamos.

Los HMOs tienen algunas desventajas. Una de estas es que los miembros solo pueden escoger doctores u otros proveedores de asistencia médica que están dentro de la red del HMO, con excepción de emergencias y referencias médicas.

Seguro de Atención Médica a Largo Plazo [Long-Term Care Insurance]: La mayoría de las pólizas de seguro de atención médica pagan beneficios cuando el cuidado a largo plazo sea recetado por un doctor o cuando alguien ya no tiene la capacidad de realizar las necesidades básicas por sí mismo. Por ejemplo, una persona que no puede vestirse o alimentarse sin ayuda por un tiempo indefinido puede calificar para los beneficios de largo plazo. Generalmente, los términos de la póliza cubren todos los niveles de cuidado en residencias de ancianos acreditadas por el estado. Muchas pólizas también cubren todos los servicios en asilos para ancianos con licencia estatal al igual que los servicios en los centros de vivienda asistida y centros de enfermería especializados.

Incapacidad a Largo Plazo [Long-Term Disability]: Una ayuda monetaria que reemplaza los ingresos por un periodo a largo plazo, generalmente comenzando después de seis meses y culminando a los cinco años o cuando la persona incapacitada cumpla 65 años. Algunas personas reciben el seguro de incapacidad a largo plazo de sus empleadores, otros lo compran individualmente. Los beneficios de la pensión de incapacidad pueden ser disponibles a individuos elegibles antes de cumplir los 65 años de edad, dependiendo de su ingreso y el tiempo que haya estado pagando hacia el Seguro Social [Social Security]. Generalmente, si usted llega a ser gravemente incapacitado antes de cumplir los 65 años y tiene una historia constante de trabajo, usted tiene derecho a recibir un pago mensual de incapacidad por parte del Seguro Social. Sin embargo, los pagos del seguro de incapacidad no comienzan sino hasta 5 meses después del accidente.

Medicare: Medicare es un programa nacional de Seguro Médico en los Estados Unidos para individuos de 65 años y más. Se estableció en 1965 con la aprobación de las Enmiendas del Seguro Social y ahora es dirigido por los Centros de Servicios Medicaid y Medicare. Proporciona un programa básico de seguro de hospital, el cual protege a las personas de 65 y más



años de edad en contra de los costos substanciales de hospitalización y otros cuidados relacionados. Medicare es un programa médico suplementario a otros programas de seguro, por lo cual personas de 65 años o más reciben ayuda para pagar las cuentas médicas y otros servicios de salud. Medicare es financiado por un impuesto en las ganancias de empleados, el cual es igualado por los empleadores.

Medicaid: Un programa nacional de Seguro Médico en los Estados Unidos para personas de bajos ingresos; establecido en 1965 con la aprobación de las Enmiendas del Seguro Social y ahora es dirigido por los Centros de Servicios de Medicare y Medicaid. Es una asociación del gobierno estatal y federal que proporciona un plan médico a personas que cumplen ciertos requisitos. La misión del gobierno Federal en Medicaid es limitado a crear estándares, regulaciones, pautas, y a supervisar la operación del programa por los Estados. Su propósito es mejorar la salud de individuos que sin esta ayuda no recibirían cuidado médico para ellos mismos y sus niños.

Vacaciones Pagadas [Paid Vacations]: Las vacaciones son días libres del trabajo que usualmente se toman por días o semanas. La vacación pagada generalmente puede ser usada después de haber completado un período determinado por su empleador. La cantidad de vacación pagada que usted recibe es o un conjunto de días por año o es basada en el plazo de tiempo que usted ha sido empleado. Usted recibe la misma paga de su salario durante estos días.

Permiso de Ausencia Personal [Leave]: La ausencia personal es ofrecida para atender situaciones personales, familiares, educativas o religiosas que usted no puede atender durante los días libres regulares y los cuales no cubre el Acta de *ACTA DE PERMISO DE AUSENCIA MEDICA Y FAMILIAR*. El horario de trabajo flexible [Flex-time] es un concepto relacionado a la Ausencia Personal, que permite a un empleado variar sus horas de trabajo fuera del horario regular de “9 a 5”. Muchos trabajadores encuentran útil el horario de trabajo flexible ya que les permite planificar obligaciones relacionadas al cuidado de sus niños, clases educativas fuera del trabajo, y situaciones parecidas.

Organizadores de Proveedores Preferidos [PPOs]: Una Organización de Proveedor Preferido es un plan de asistencia médica en el cual un número limitado de proveedores de asistencia médica es contratado para entregar servicios a miembros del PPO. Los miembros del PPO reciben un descuento en los servicios médicos y en sus co-pagos. PPOs ofrecen un aliciente para que los miembros sólo visiten a médicos en la red preferida, ya que muchos PPOs requieren de solo un co-pago por parte de sus miembros. Los miembros de una PPO pueden escoger un médico que no pertenece a la red de PPO y pagar un precio reducido, pero esto significa que el miembro tendrá que pagar una porción mayor del costo total del cuidado.

Planes de Participación en las Ganancias [Profit Sharing Plans]: La contribución monetaria del empleador para los empleados depende de las ganancias de la compañía.

Anualidad de Retiro Individual [SIMPLE IRA]: Un plan patrocinado por la compañía donde contribuciones monetarias son depositadas en una cuenta individual de jubilación de los empleados participantes. Empezando en el año 2002, las reducciones del salario de los empleados no pueden ser más de \$7000. Los beneficios de este plan son totalmente portátiles porque el dinero es 100% asegurado. El dinero en la cuenta SIMPLE de IRA puede ser invertido en cualquier otro vehículo financiero como en acciones [stocks] y Certificados de Depósito [CDs].

Incapacidad a Corto Plazo [Short-Term Disability]: Seguro que proporciona un ingreso durante los primeros meses de una incapacidad — y generalmente este beneficio puede durar hasta seis meses.

Seguro Social [Social Security]: Esto es lo que el FICA retiene de su talonario de pago y se refiere a un programa del gobierno federal [OASDHI] para la vejez, los sobrevivientes, la incapacidad, y seguro médico. El seguro social es la fuente principal de ingresos durante la jubilación, pero también le da protección a usted y a su familia en caso de muerte o incapacidad. Si usted está asegurado completamente (ha trabajado 10 años), usted puede jubilarse a los 62 años. Favor de notar, si usted comienza los beneficios antes de cumplir 65 años (la edad normal de la jubilación), sus



beneficios se reducirán permanentemente. Por otro lado, si usted demora los beneficios del seguro social hasta los 65, usted recibirá una cantidad más alta. Para comenzar a recibir los beneficios usted necesita llenar una solicitud; los pagos no son mandados automáticamente. Para solicitar los beneficios del Seguro Social, visite la página web: www.ssa.gov o llame a la oficina del Seguro Social 1-800-772-1213. Usted debe comenzar la aplicación por lo menos tres meses antes de su jubilación.

Plan Adicional de Acciones [Stock Bonus Plan]: La contribución monetaria de su empleador es usada para comprar acciones en la compañía donde usted trabaja. A la hora de su jubilación, usted puede recibir o vender sus acciones al valor previsto por el mercado.

Permiso de Ausencia por Enfermedad [Sick Leave]: La Ausencia por Enfermedad se refiere a su ausencia en el trabajo debido a su propia enfermedad o a la enfermedad de un familiar inmediato. La ley federal no requiere que los empleadores paguen por esta ausencia. Los empleados de jornada completa pueden ganar la paga para este beneficio y así ser compensados por su ausencia durante su enfermedad. Los puntos ganados hacia la Ausencia por Enfermedad se basan generalmente en su tiempo como empleado de la compañía y su salario.

Créditos de Impuestos: Los residentes de Wisconsin pueden aprovecharse de varios créditos tributarios para suplementar sus ingresos. Usted puede aprender si es elegible en uno o varios de los siguientes créditos:

- El Crédito Tributario Federal de Ingresos [EIC] y el Crédito Tributario de Ingresos de Wisconsin [Wisconsin Earned Income Credit]. Las personas elegibles que entregan la declaración de impuestos recibirán parte o todo el impuesto retenido de su paga durante el año. Hasta trabajadores cuyas ganancias eran demasiado pequeñas para ser sometidas a los impuestos pueden obtener el EIC. Las familias con niños que reclaman el EIC federal son automáticamente elegibles para el Crédito Tributario de Ingresos de Wisconsin.

- El Crédito Tributario de Niños [Child Tax Credit], para familias con niños menores de 17 años.
- El Crédito Tributario del Ahorrador [Saver's Tax Credit], para los individuos que ahorran dinero en ciertos planes de ahorro de jubilación.
- El Crédito Tributario de Propietarios e Inquilinos de Wisconsin [Wisconsin Homestead Credit], para inquilinos y propietarios con ingresos bajos o moderados. Las personas elegibles pueden recibir una porción o todos sus impuestos estatales retenidos durante el año.

Seguros de Vida a Plazo Fijo [Term Life Insurance]: Una póliza de seguros que asegura a su familia por un período específico, generalmente entre 1 a 20 años. Esta póliza paga el beneficio si usted muere durante el período cubierto por la póliza. Si usted deja de pagar la prima, la póliza es clausurada. Estas pólizas no acumulan valor.

Seguro de Desempleo [Unemployment Insurance]: Este proporciona ayuda monetaria temporal a trabajadores que llegan a ser despedidos por razones fuera de su control. Los patrones pagan por este beneficio. Los beneficios son sujetos a los impuestos federales y deben ser declarados.

Seguros de Vida Universales [Universal Life Insurance]: Estas pólizas son sujetas a la tasa de interés y permiten al dueño ajustar el beneficio de su seguro de vida y/o los pagos de la prima, dentro de ciertos límites, para adaptarse a la situación del individuo. Las primas son acreditadas en un fondo de acumulación de donde los costos son descontados y los intereses acreditados. Al igual que un seguro de vida completo, el valor monetario es suyo. Usted lo puede retirar o pedir prestado cuando lo desee.

Seguros de Vida Variables [Variable Life Insurance]: Estas pólizas de seguros permiten que usted ate el valor monetario de una póliza de seguro de vida al movimiento de la bolsa de valores. Usted decide entre varias opciones de inversión cómo invertir el valor neto de las primas. Mientras el



dinero invertido en las opciones de inversión puede crecer, dichos fondos están sujetos a los riesgos del mercado, el cual incluye la pérdida del principal. En otras palabras, algunos asegurados pueden hacer o pueden perder dinero dependiendo del desempeño del mercado y las opciones de inversión escogidas.

Adquisición [Vesting]: Se refiere a la cantidad de tiempo que usted debe trabajar antes de ganar el derecho de seguridad total en contra de la pérdida de un beneficio acumulado. Cuando usted posee la adquisición por completo, el beneficio acumulado es suyo, aún cuando deje la compañía antes de alcanzar la edad de jubilación. Generalmente, si usted está empleado cuando alcanza la edad normal de jubilación (usualmente 65 años), tendrá adquisición completa. Usted también debe ser permitido ganar un derecho de adquisición a su beneficio acumulado según el servicio descrito en los siguientes párrafos.

Usted siempre tiene derecho al 100 por ciento de la adquisición de sus propias contribuciones y aquellas hechas a través de deducciones a su salario, al igual que cualquier ganancia de dicha inversión. Sin embargo, si su empleador hace contribuciones a su beneficio acumulado, usted puede ser requerido el completar un cierto número de años de servicio con la compañía antes de que esta porción de su beneficio acumulado sea adquisitiva. Si usted termina el empleo antes del tiempo requerido, usted puede perder todo o parte del beneficio acumulado proporcionado por su empleador.

Usted debe ser permitido ganar crédito de adquisición según un horario de adquisición que sea por lo menos tan generoso como uno de los dos horarios reglamentarios (la adquisición de 5 años [cliff vesting] o la de 3 a 7 años [graded vesting]) estipulado por ERISA. Estos estándares sirven como base para contar el servicio de un empleado hacia su derecho de adquisición. Los empleadores pueden ofrecer otros planes siempre y cuando éstos sean más generosos que los estándares mínimos.

Seguros de Vida Completos [Whole Life Insurance]: Estas pólizas de seguro proporcionan protección y un valor monetario. Estos pueden pagar también un dividendo anual, el cual proporciona flexibilidad y un valor

mayor a su póliza de seguro de vida. Ellos pueden agregar más cobertura de beneficios y pueden otorgar un mayor valor monetario. Los dividendos no son garantizados. Los planificadores financieros generalmente recomiendan que los seguros de vida no se deben comprar únicamente para acumular dinero y añaden que su propósito principal es el de protección.

Compensación Laboral [Workers' Compensation]: Si se lesiona en el trabajo, usted puede tener derecho a recibir los beneficios de la Compensación Laboral. Generalmente, la Compensación Laboral le otorga cobertura médica y parte de su salario si usted se enferma o se lesiona en el trabajo. La ley requiere que empleadores proporcionen el seguro de Compensación Laboral para la mayoría de los trabajos. Para dichos trabajos, la Compensación Laboral es un beneficio de seguro automático.



Apéndice 2: Formulario W-4, continuación

Form W-4 (2002) Page 2

Deductions and Adjustments Worksheet

Note: Use this worksheet only if you plan to itemize deductions, claim certain credits, or claim adjustments to income on your 2002 tax return.

1 Enter an estimate of your 2002 itemized deductions. These include qualifying home mortgage interest, charitable contributions, state and local taxes, medical expenses in excess of 7.5% of your income, and miscellaneous deductions. (For 2002, you may have to reduce your itemized deductions if your income is over \$137,000 (\$68,650 if married filing separately). See **Worksheet 3** in Pub. 919 for details.) 1 \$

2 Enter: $\left. \begin{array}{l} \$7,850 \text{ if married filing jointly or qualifying widow(er)} \\ \$6,900 \text{ if head of household} \\ \$4,700 \text{ if single} \\ \$3,925 \text{ if married filing separately} \end{array} \right\}$ 2 \$

3 Subtract line 2 from line 1. If line 2 is greater than line 1, enter "-0-" 3 \$

4 Enter an estimate of your 2002 adjustments to income, including alimony, deductible IRA contributions, and student loan interest 4 \$

5 Add lines 3 and 4 and enter the total. Include any amount for credits from **Worksheet 7** in Pub. 919. 5 \$

6 Enter an estimate of your 2002 nonwage income (such as dividends or interest) 6 \$

7 Subtract line 6 from line 5. Enter the result, but not less than "-0-" 7 \$

8 Divide the amount on line 7 by \$3,000 and enter the result here. Drop any fraction 8

9 Enter the number from the **Personal Allowances Worksheet**, line H, page 1 9

10 Add lines 8 and 9 and enter the total here. If you plan to use the **Two-Earner/Two-Job Worksheet**, also enter this total on line 1 below. Otherwise, **stop here** and enter this total on Form W-4, line 5, page 1 10

Two-Earner/Two-Job Worksheet

Note: Use this worksheet only if the instructions under line H on page 1 direct you here.

1 Enter the number from line H, page 1 (or from line 10 above if you used the **Deductions and Adjustments Worksheet**) 1

2 Find the number in **Table 1** below that applies to the **lowest** paying job and enter it here 2

3 If line 1 is **more than or equal to** line 2, subtract line 2 from line 1. Enter the result here (if zero, enter "-0-") and on Form W-4, line 5, page 1. **Do not** use the rest of this worksheet. 3

Note: If line 1 is **less than** line 2, enter "-0-" on Form W-4, line 5, page 1. Complete lines 4-9 below to calculate the additional withholding amount necessary to avoid a year end tax bill.

4 Enter the number from line 2 of this worksheet 4

5 Enter the number from line 1 of this worksheet 5

6 Subtract line 5 from line 4 6

7 Find the amount in **Table 2** below that applies to the **highest** paying job and enter it here 7 \$

8 Multiply line 7 by line 6 and enter the result here. This is the additional annual withholding needed 8 \$

9 Divide line 8 by the number of pay periods remaining in 2002. For example, divide by 26 if you are paid every two weeks and you complete this form in December 2001. Enter the result here and on Form W-4, line 6, page 1. This is the additional amount to be withheld from each paycheck 9 \$

Table 1: Two-Earner/Two-Job Worksheet

Married Filing Jointly				All Others			
If wages from LOWEST paying job are—	Enter on line 2 above	If wages from LOWEST paying job are—	Enter on line 2 above	If wages from LOWEST paying job are—	Enter on line 2 above	If wages from LOWEST paying job are—	Enter on line 2 above
\$0 - \$4,000	0	44,001 - 50,000	8	\$0 - \$6,000	0	75,001 - 95,000	8
4,001 - 9,000	1	50,001 - 55,000	9	6,001 - 11,000	1	95,001 - 110,000	9
9,001 - 15,000	2	55,001 - 65,000	10	11,001 - 17,000	2	110,001 and over	10
15,001 - 20,000	3	65,001 - 80,000	11	17,001 - 23,000	3		
20,001 - 25,000	4	80,001 - 95,000	12	23,001 - 28,000	4		
25,001 - 32,000	5	95,001 - 110,000	13	28,001 - 38,000	5		
32,001 - 38,000	6	110,001 - 125,000	14	38,001 - 55,000	6		
38,001 - 44,000	7	125,001 and over	15	55,001 - 75,000	7		

Table 2: Two-Earner/Two-Job Worksheet

Married Filing Jointly		All Others	
If wages from HIGHEST paying job are—	Enter on line 7 above	If wages from HIGHEST paying job are—	Enter on line 7 above
\$0 - \$50,000	\$450	\$0 - \$30,000	\$450
50,001 - 100,000	800	30,001 - 70,000	800
100,001 - 150,000	900	70,001 - 140,000	900
150,001 - 270,000	1,050	140,001 - 300,000	1,050
270,001 and over	1,150	300,001 and over	1,150

Privacy Act and Paperwork Reduction Act Notice. We ask for the information on this form to carry out the Internal Revenue laws of the United States. The Internal Revenue Code requires this information under sections 3402(b)(4) and 6109 and their regulations. Failure to provide a properly completed form will result in your being treated as a single person who claims no withholding allowances; providing fraudulent information may also subject you to penalties. Routine uses of this information include giving it to the Department of Justice for civil and criminal litigation, to cities, states, and the District of Columbia for use in administering their tax laws, and using it in the National Directory of New Hires.

You are not required to provide the information requested on a form that is subject to the Paperwork Reduction Act unless the form displays a valid OMB control number. Books or records relating to a form or its instructions must be retained as long as their contents may become material in the administration of any Internal Revenue law. Generally, tax returns and return information are confidential, as required by Code section 6103.

The time needed to complete this form will vary depending on individual circumstances. The estimated average time is: **Recordkeeping**, 46 min.; **Learning about the law or the form**, 13 min.; **Preparing the form**, 59 min. If you have comments concerning the accuracy of these time estimates or suggestions for making this form simpler, we would be happy to hear from you. You can write to the Tax Forms Committee, Western Area Distribution Center, Rancho Cordova, CA 95743-0001. **Do not** send the tax form to this address. Instead, give it to your employer.

Apéndice 3: Legislación Pertinente.

Beneficios Médicos COBRA

Bajo COBRA (el Acta de 1985), si usted renuncia voluntariamente de un trabajo o es despedido por cualquier razón menos la de mala conducta, la ley federal le garantiza el derecho de continuar a participar en el plan otorgado por dicha compañía pagando usted tarifas de grupo para una póliza de seguro médico individual o de familia hasta los 18 meses. Si usted es incapacitado permanentemente este período puede ser extendido hasta 29 meses. En la mayoría de los casos, su cónyuge e hijos califican para recibir la cobertura de COBRA hasta tres años. Si usted es elegible para los beneficios de COBRA, su plan de salud le debe informar su derecho a decidir la continuación de los beneficios proporcionados por el plan. Usted tiene 60 días para aceptar tal cobertura; si usted no acepta la cobertura dentro de este período, usted perderá sus derechos a los beneficios. Una vez que usted haya aceptado participar en el seguro médico bajo la cobertura de COBRA, usted es requerido pagar por dicha póliza.

Programa para el Trabajador Despedido [Dislocated Worker Program]:

El Programa Estatal del Trabajador Despedido en la Cámara de Desarrollo del Trabajo [Department of Workforce Development] se creó para proporcionar ayuda rápida a trabajadores, compañías, organizaciones laborales y a comunidades afectadas por el paro total de una compañía o la despedida masiva de sus empleados. El Acta de la Inversión de la Fuerza Laboral [WIA] asegura la disponibilidad rápida de servicios de entrenamiento profesional o laboral a través de programas operados localmente y por coordinadores a nivel estatal. Los tipos de servicios incluyen asesoría de carrera profesional, entrenamiento, listas de empleos disponibles, etc. La pronta intervención es importante para desarrollar opciones y estrategias para empleadores, empleados y comunidades. Si usted desea más información acerca de servicios para Trabajadores Despedidos, por favor comunicarse con la Unidad de Wisconsin de Trabajadores Despedidos (608) 266-0745.



ERISA

El Acta de Seguridad de Ingresos de Jubilación para el Empleado de 1974 [ERISA] es una ley federal que establece estándares mínimos para los planes de pensión ofrecidos por empleadores. ERISA define el tiempo de trabajo que se requiere de un empleado para poder participar en un plan de pensión, para acumular beneficios, y para ganar el derecho irrevocable a los beneficios de su pensión. Además, ERISA estableció la Corporación de Beneficio de la Pensión Garantizada [PBGC] que opera como el FDIC dentro de la industria bancaria. El PBGC garantiza el pago de un cierto nivel de beneficios cuando el plan de beneficios definido haya sido terminado.

Acta de Permiso de Ausencia Médica y Familiar [Family and Medical Leave Act]

Decretado en 1993, el ACTA DE PERMISO DE AUSENCIA MEDICA Y FAMILIAR le permite tomar hasta 12 semanas de ausencia sin paga al año sin perder su trabajo si:

- Usted va a tener o adoptar un bebé.
- Su niños, cónyuge o padres tiene una condición de salud grave; o
- Usted tiene una condición de salud grave, la cual incluye el embarazo.

Usted es elegible para recibir permiso de ausencia [leave], si ha trabajado en su trabajo actual por lo menos 12 meses y ha trabajado por lo menos 1250 horas en los pasados 12 meses. Usted también califica si su empleador contrata a 50 o más empleados dentro de una zona de 75 millas de la compañía. Usted puede usar la Ausencia Médica y Familiar para trabajar horas reducidas en vez de su horario completo y no tiene que tomar las 12 semanas a la vez.

Orden de Relaciones Domésticas [QDRO]

El Q. D. R. O. es una orden del tribunal o decreto que otorga derechos a otros además del empleado mismo o participante del plan para recibir los beneficios de un plan de jubilación aprobado. Este puede ser para pagar la crianza de los hijos, el alimento, o los derechos de propiedad por matrimonio de un cónyuge o dependiente. Q.D.R.O. determina la cantidad del monto hacia el esposo o esposa del participante y sus dependientes.

Notas



Tabla de Comparación de Beneficios: Instrucciones de Uso

1. Llene esta tabla para cada futuro empleador.

2. Determine cual paquete de beneficios le proporciona el mejor valor a usted y a su familia
 - a. Considere la situación de su familia
 - b. Considere si el beneficio satisface una necesidad a corto plazo, a largo plazo, o una necesidad continua
 - c. De prioridad a los beneficios en términos de los pasos a y b previamente mencionados.

3. Atienda cada una de las siguientes preguntas
 - a. El nombre o tipo de beneficio
 - ¿Cómo lo llama mi empleador?
 - ¿Aplica más de un beneficio?
 - b. ¿Cuánto me cuesta? (Por mes)
 - ¿Ó por período de paga?
 - Si existe un costo, ¿cuánto se retiene de mi cheque de pago para pagar este beneficio?
 - ¿Es dinero de pre-impuestos o después de las deducciones de impuesto?
 - c. ¿Cómo me beneficia yo?
 - ¿Qué me proporciona?
 - d. ¿Cuáles son las restricciones de su uso?
 - ¿Qué no proporciona?
 - e. ¿Cuándo soy yo elegible?
 - ¿Puedo usar yo el beneficio inmediatamente o hay un período de adquisición o posterior recuperación?
 - f. El valor monetario anticipado que este beneficio proporciona
 - ¿Qué tipo de valor monetario me proporciona este beneficio?
 - ¿Es un beneficio contingente, el cual sólo obtengo si algo ocurre, o es algo que estaré recibiendo definitivamente?

Tabla de Comparación de Beneficios

<i>Categoría de Beneficios</i>	<i>Nombre/ Tipo de Beneficio</i>	<i>Costo Mensual</i>	<i>Como Me Beneficio</i>	<i>Restricciones de Uso</i>	<i>Cuando Soy Elegible?</i>	<i>Valor Monetario Anticipado</i>
Jubilación						
Seguro Médico						
Incapacidad						
Seguro de Vida						
Tiempo Libre Pagado						
Entrenamiento/Educación						
Materiales						
Otros Beneficios						



Tabla de Comparación de Beneficios: Instrucciones de Uso

1. Llene esta tabla para cada futuro empleador.

2. Determine cual paquete de beneficios le proporciona el mejor valor a usted y a su familia
 - a. Considere la situación de su familia
 - b. Considere si el beneficio satisface una necesidad a corto plazo, a largo plazo, o una necesidad continua
 - c. De prioridad a los beneficios en términos de los pasos a y b previamente mencionados.

3. Atienda cada una de las siguientes preguntas
 - a. El nombre o tipo de beneficio
 - ¿Cómo lo llama mi empleador?
 - ¿Aplica más de un beneficio?
 - b. ¿Cuánto me cuesta? (Por mes)
 - ¿Ó por período de paga?
 - Si existe un costo, ¿cuánto se retiene de mi cheque de pago para pagar este beneficio?
 - ¿Es dinero de pre-impuestos o después de las deducciones de impuesto?
 - c. ¿Cómo me beneficia yo?
 - ¿Qué me proporciona?
 - d. ¿Cuáles son las restricciones de su uso?
 - ¿Qué no proporciona?
 - e. ¿Cuándo soy yo elegible?
 - ¿Puedo usar yo el beneficio inmediatamente o hay un período de adquisición o posterior recuperación?
 - f. El valor monetario anticipado que este beneficio proporciona
 - ¿Qué tipo de valor monetario me proporciona este beneficio?
 - ¿Es un beneficio contingente, el cual sólo obtengo si algo ocurre, o es algo que estaré recibiendo definitivamente?

Tabla de Comparación de Beneficios

<i>Categoría de Beneficios</i>	<i>Nombre/ Tipo de Beneficio</i>	<i>Costo Mensual</i>	<i>Como Me Beneficio</i>	<i>Restricciones de Uso</i>	<i>Cuando Soy Elegible?</i>	<i>Valor Monetario Anticipado</i>
Jubilación						
Seguro Médico						
Incapacidad						
Seguro de Vida						
Tiempo Libre Pagado						
Entrenamiento/Educación						
Materiales						
Otros Beneficios						



Tabla de Comparación de Beneficios: Instrucciones de Uso

1. Llene esta tabla para cada futuro empleador.

2. Determine cual paquete de beneficios le proporciona el mejor valor a usted y a su familia
 - a. Considere la situación de su familia
 - b. Considere si el beneficio satisface una necesidad a corto plazo, a largo plazo, o una necesidad continua
 - c. De prioridad a los beneficios en términos de los pasos a y b previamente mencionados.

3. Atienda cada una de las siguientes preguntas
 - a. El nombre o tipo de beneficio
 - ¿Cómo lo llama mi empleador?
 - ¿Aplica más de un beneficio?
 - b. ¿Cuánto me cuesta? (Por mes)
 - ¿Ó por período de paga?
 - Si existe un costo, ¿cuánto se retiene de mi cheque de pago para pagar este beneficio?
 - ¿Es dinero de pre-impuestos o después de las deducciones de impuesto?
 - c. ¿Cómo me beneficia yo?
 - ¿Qué me proporciona?
 - d. ¿Cuáles son las restricciones de su uso?
 - ¿Qué no proporciona?
 - e. ¿Cuándo soy yo elegible?
 - ¿Puedo usar yo el beneficio inmediatamente o hay un período de adquisición o posterior recuperación?
 - f. El valor monetario anticipado que este beneficio proporciona
 - ¿Qué tipo de valor monetario me proporciona este beneficio?
 - ¿Es un beneficio contingente, el cual sólo obtengo si algo ocurre, o es algo que estaré recibiendo definitivamente?

Tabla de Comparación de Beneficios

<i>Categoría de Beneficios</i>	<i>Nombre/ Tipo de Beneficio</i>	<i>Costo Mensual</i>	<i>Como Me Beneficio</i>	<i>Restricciones de Uso</i>	<i>Cuando Soy Elegible?</i>	<i>Valor Monetario Anticipado</i>
Jubilación						
Seguro Médico						
Incapacidad						
Seguro de Vida						
Tiempo Libre Pagado						
Entrenamiento/Educación						
Materiales						
Otros Beneficios						